**高尾メソッド公式使用届け出登録申請書**

|  |  |
| --- | --- |
| １．申請者情報 | |
| 申請組織名： |  |
| 担当部署： |  |
| 担当者氏名： |  |
| 役職： |  |
| 住所： |  |
| 電話番号： |  |
| 担当者メールアドレス： |  |
| 申請日： |  |

|  |  |
| --- | --- |
| ２．申請内容 | |
| 高尾メソッド導入の目的： | |
| 復職プログラムの概要： | |
| 運用開始日： |  |
| 現在のプログラム適用者数： |  |
| 直近1年間の復職者数： |  |
| 復職プログラムの適用対象となる従業員・職員全体の人数： |  |

別紙の使用状況に関するチェックリストを添付したうえで、Wordファイル形式で、takao-method@fukushoku-meijin.comまでメールにて提出してください。

**使用状況チェックリスト**（該当する項目にチェックを入れてください）

1. **導入・運用基準**
   1. **導入のための関係者による協議を行ったか**  
      ☐ （安全）衛生委員会等での審議を行なった  
      ☐ 人事部門と産業保健スタッフによる協議を行なった  
      ☐ 特に協議は行わず、人事部門もしくは産業保健スタッフが導入を決めた
   2. **高尾メソッドの情報収集の方法**  
      ☐ オンラインスクールや専門家によるコンサルティングなど有償の支援サービスを利用した  
      ☐ 高尾メソッドに関する研修を受講して学んだ  
      ☐ 書籍や連載記事などを活用して独自に学んだ  
      ☐ インターネット上の情報を参考にした
   3. **上司への周知状況**  
      ☐ 管理職全員に復職プログラムに関する研修を実施した  
      ☐ 研修は実施しておらず、休職者が発生した部署に対して、個別に情報共有をしている
   4. **知識・情報のアップデート**  
      ☐ オンラインスクールなどの有償支援サービスに加入し、知識・情報のアップデートを行なっている  
      ☐ 年１回以上、定期的に研修・勉強会に参加し、内容を更新している  
      ☐ 過去の研修資料を活用しているが、新しい情報の更新は行っていない  
      ☐ 特に知識のアップデートは行っていない
   5. **標準化された復職プログラムや復職手順の有無**  
      ☐ 標準化された復職プログラムや復職手順があり、どの休職者に対しても同じように運用している  
      ☐ 復職プログラムや復職手順はあるが、運用にはばらつきがあったり、形骸化していたりする  
      ☐ 標準的な復職プログラムや復職手順は特に設けていない（ケースにあわせて対応している）
   6. **体調不良が疑われる従業員への療養導入のルールの有無**  
      ☐ 勤怠が乱れているなど体調不良が疑われる従業員を人事部門が確知できる制度・仕組みがあり、実際に運用している  
      ☐ 体調不良が疑われる従業員の確知については現場に委ねており、現場からの報告を人事部門が受ける制度・運用になっている  
      ☐ 特に決まりはない
2. **復帰判定基準**
   1. **復帰判定の判断基準**  
      ☐ 医療的判断だけでなく、業務基準・労務基準も考慮して、復職可否を判断している  
      ☐ 医療的判断を最優先とし、業務基準・労務基準は二の次になっている  
      ☐ 医療的判断のみに基づき、復帰判定を行っている
   2. **復帰判断の順序**  
      ☐ 人事・上司による復帰の予備判断の後に､医師（主治医・産業医）の意見を確認している  
      ☐ 主治医の診断書が復帰判断手順の最初にある
   3. **復帰後の業務遂行能力の前提**  
      ☐ 復帰後は通常勤務が可能であることを前提としている  
      ☐ 復帰基準は通常勤務が可能であることとしているが、現実的には７〜８割の業務ができれば復帰を認めている  
      ☐ 業務負荷を軽減した状態で復帰し、段階的に負荷を増やし、最終的に通常勤務を目指している
   4. **原職復帰の原則**  
      ☐ 原職復帰の原則を必ず守っている（例外は原職が業務都合でなくなった時のみとしている）  
      ☐ 原職復帰を基本としながらも、一部のケースでは配置転換を考慮する  
      ☐ 原職復帰にこだわらず、配置転換を柔軟に認めている
   5. **医師意見の聴取方法**  
      ☐ 主治医や産業医の意見の聴取について、復帰基準を前提にした場合に必要な意見のみを聴取する書式を用いている  
      ☐ 復帰基準を前提にした意見を聴取することとしているが、所定の書式はない（自由記述の診断書様式を用いている）。  
      ☐ 医師に対して復帰基準の説明をすることもなく、意見書も所定の書式を設けていない
3. **療養中の対応基準**
   1. **療養・復帰準備状況の把握**  
      ☐ 療養・復帰準備状況を、本人からの報告により定期的に把握している  
      ☐ 療養・復帰準備状況を、担当者からの電話や面談等により定期的に把握している  
      ☐ 療養・復帰準備状況の把握は行っていない
   2. **療養・復帰準備状況の把握頻度**  
      ☐ 週1回  
      ☐ 月2回  
      ☐ 月1回以下  
      ☐ していない
   3. **復帰準備へのフィードバック**  
      ☐ 復帰準備の状況に対して、職場から不足部分に関するフィードバックを定期的に行っている  
      ☐ 復帰準備の状況に対して、フィードバックは行っていない  
      ☐ 復帰準備状況の把握は行なっていない
   4. **復帰基準・手順の提示**  
      ☐ 療養開始後、できるだけ早いタイミングで復帰基準・手順を説明している  
      ☐ 休職者が復帰を申し出た段階で基準・手順を説明している  
      ☐ 復帰基準・手順を説明する定型的機会は設けていない
   5. **家族の関与**  
      ☐ 全部の事例において、家族の関与を得るよう努めている  
      ☐ 家族の関与は希望者に対してのみ実施している  
      ☐ 休職者本人とのみやり取りし、家族の関与は求めていない
   6. **退職を前提としない対応**  
      ☐ 退職を前提とせず、復職支援中は復職に向けた対応のみを行なっている  
      ☐ 療養・復帰準備状況が思わしくない段階で、復職意思があるのか、それとも退職するのか、本人と話し合うことがある  
      ☐ 休職期間中に積極的に退職を勧奨するケースがある
   7. **ハラスメント等の労務問題と復職窓口との切り分け**  
      ☐ 休職中の従業員からハラスメント等の相談があった場合に、復職支援窓口では取り扱わずに別窓口を案内するなど、復職支援窓口とハラスメント等の窓口とは切り分けている。  
      ☐ 切り分けるように意識しているが実際にはできていない  
      ☐ 特に意識していない
4. **対応知識・スキル基準**（自由記述です。記入欄に回答を記入してください）
   1. 業務的健康管理と医療的健康管理の違いについて、運用における具体的な例を用いて説明してください。
   2. 業務基準や労務基準を満たせているとは判断できていない状況で、休職者から「復職可能」という診断書が提出された場合の対応について、説明してください。
   3. 休職者から「復帰時の異動など、環境調整が必要であると主治医が言っている」という旨の報告があった場合の対応について、説明してください。